

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Perjanjian Kerja dan Perjanjian Perburuhan

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa di sebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga ditengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Prof. R. Iman Soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang Perjanjian Kerja, beliau mengemukakan bahwa :

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.

Definisi tersebut di atas terdapat unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Buruh/pegawai mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan/perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- b. Majikan/perusahaan yang bersangkutan mengikatkan diri pula untuk memberikan imbalan kerja dalam jumlah tertentu serta pada waktu-waktu tertentu yang tertentu pula.

Perumusan perjanjian kerja yang disebutkan di dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerdara tersebut adalah kurang lengkap, karena yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja, tidak juga pihak lainnya, yaitu majikan. Padahal tiap perjanjian yang bersegi dua, yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan.

Perjanjian kerja pada dasarnya harus membuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Perjanjian perburuhan, di mana dalam perjanjian ini tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.

2. Perjanjian Perburuhan

Perjanjian perburuhan dibuat oleh satu atau beberapa serikat buruh dengan seorang atau beberapa majikan, yang memuat syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Dalam hal ini sebagaimana dijelaskan oleh A. Ridwan Halim, bahwa perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh majikan di suatu pihak, dengan serikat buruh di lain pihak untuk menentukan batas-batas persyaratan kerja yang seyogyanya ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dapatlah diketahuia adanya hubungan antara perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan, yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa perjanjian perburuhan memberi petunjuk kepada buruh dan majikan dalam membuat perjanjian kerja, syarat-syarat yang harus dipenuhi dan apa yang harus dimasukkan dalam perjanjian kerja yang ia buat. Dari kenyataan ini tampak adanya hubungan yang erat antara perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan, karena perjanjian perburuhan melengkapi syarat-syarat yang perlu dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja.

Kemudian perbedaannya adalah bahwa, perjanjian kerja diadakan oleh buruh dengan majikan, sedangkan perjanjian perburuhan diadakan antara serikat buruh dengan majikan. Syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam membuat perjanjian adalah, bahwa serikat buruh harus didaftar di kementerian tenaga kerja dan perkumpulan majikan adalah perkumpulan yang berbeda hukum.¹⁴

B. Perlindungan Tenaga Kerja dan Perkembangan Usaha

Membicarakan peranan hukum dalam rangka perlindungan tenaga kerja sebaiknya terlebih dahulu dijelaskan beberapa pengertian dan penentuan ruang lingkup permasalahan. Pengertian dan penentuan ruang lingkup yang dimaksud mengenai istilah dan pembatasan masalah yang terkandung dalam skripsi ini dan ruang lingkupnya. Yang dimaksud dalam skripsi ini adalah hukum yang menyangkut kedudukan tenaga kerja yang bekerja atau ingin bekerja atau pernah bekerja pada orang lain dalam hubungan kerja di bawah pemerintah dengan menerima upah¹⁵.

¹⁴ Ishaq, *pengantar hukum Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) h.277

¹⁵ Lalu Husni, *op. cit*, h. 105-109

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hukum termasuk dewasa ini sedang diusahakan memasyarakatkannya dengan sebutan “Hukum Ketenagakerjaan”. Dalam kurikulum fakultas-fakultas hukum di Indonesia sebutan yang digunakan adalah “Hukum Perburuhan” seperti digunakan pada banyak produk peraturan perundang-undangan yang masih berlaku.

Menurut Hukum Perdata, yang dimaksud dengan buruh/pekerja hanya mereka yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah dari bekerja di bawah perintah. Untuk mendapat gambaran tentang ruang lingkup perlindungan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan/hukum perburuhan bahwa ruang lingkup perlindungan itu selalu berkembang. Hal tersebut sejalan dengan tuntutan akan kehidupan yang lebih layak dan lebih bermutu akibat dari semakin meningkatnya tingkat kecerdasan dan kesadaran pekerja/buruh. Perkembangan itu sendiri diamanatkan Pembukaan UUD 1945 dalam anak kalimat yang berbunyi :

“....melindungi setiap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial....”

Selama ini perlindungan itu telah berkembang dan akan berkembang terus menurut waktu, tempat, materi, dan subjek. Menurut ukuran waktu, perlindungan yang semula difokuskan pada perlindungan selama hubungan kerja sedang berlangsung telah meluas kepada pemberian perlindungan setelah “purna kerja” yaitu setelah hubungan kerja berakhir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perkembangan perlindungan tenaga kerja menurut kurun waktu juga kearah sebaliknya yaitu pemberian perlindungan sebelum ada hubungan kerja. Perkembangan perlindungan menurut kurun waktu semakin mendesak untuk dapat dikembangkan kearah sebaliknya. Dengan demikian pembahasan peranan hukum mengenai perlindungan bagi tenaga kerja menurut waktu dapat dibedakan antara:

1. Perlindungan Pra Kerja

Perlindungan pra kerja, lahir dalam suasana ketidakseimbangan tenaga kerja yang tersedia disbanding dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam keadaan seperti itu ada kecenderungan pengusaha memperkerjakan tenaga kerja yang dianggap akan mempunyai resistensi yang lemah atau kurang terhadap perlakuan arbitrer. Pengusaha cenderung mengutamakan akan menerima bekerja tenaga kerja yang tidak akan terlampau banyak atau berani menuntut perbaikan syarat kerja.

Asas kebebasan berkontrak dalam menentukan isi perjanjian telah dapat dibatasi dalam rangka memberi perlindungan terhadap pekerja/buruh yang ekonomis lebih lemah dari pada pengusaha. Kebebasan berkontrak mengenai keleluasaan menentukan pilihan dengan seseorang atau mengadakan perjanjian dan siapa yang akan dipilih untuk diwawancarai dan akhirnya siapa yang akan diterima bekerja, ternyata masih merupakan “*domain*” pengusaha yang tidak bisa diganggu gugat.

Salah satu proses yang membutuhkan perlindungan ialah peralihan dari fase pra kerja ke fase bekerja. Perlindungan terhadap cara-cara seleksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang bersifat arbitrer perlu diadakan. Mengenai penentuan masa percobaan sebagaimana ditentukan dalam pasal 1603 KUHPerdara yang memang bersifat mutlak, banyak pengusaha yang mencoba memperpanjang dengan cara lain yaitu dengan jalan mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk mengatasi hal tersebut hukum ketenagakerjaan Indonesia telah membatasi kemungkinan perbuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Hal tersebut merupakan perlindungan baru bagi pekerja/buruh.

2. Perlindungan Selama Kerja

Sejarah lahirnya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, kita mengetahui bahwa hukum ketenagakerjaan diadakan adalah untuk melindungi pekerja karena 2 hal, yaitu:

- a. Keadaan ekonominya yang lemah dibandingkan dengan majikan
- b. Menurut hukum, i.c. pasal 1601 a KUHPer ia bekerja pada/dalam hubungan sub-ordinasi, umumnya dikatakan bekerja dibawah perintah.

Kedua keadaan tersebut menyebabkan timbulnya keadaan lain yaitu lemahnya kedudukan pekerja orang per orang menghadapi pengusaha dalam merundingkan syarat-syarat kerja yang akan berlaku bagimya. Karena itu pada waktu mengajukan rancangan undang-undang tentang perjanjian kerja. Pemerintah pada waktu itu telah menjelaskan bahwa perjanjian kerja tidak murni berupa perjanjian berdasarkan kehendak bebas, tetapi merupakan perjanjian terpaksa.

Isi perjanjian kerja dewasa ini bukanlah berdasarkan hasil kesepakatan tetapi merupakan perjanjian yang isinya disusun secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sepihak oleh pengusaha yang kemudian disodorkan untuk diterima atau tidak diterima. Hanya untuk pekerja dengan kualitas tertentu dapat ditemukan perjanjian kerja yang isinya berdasarkan kesepakatan.

Sejak semula pekerja menyadari lemahnya kedudukan mereka secara perorangan dalam berhadapan dengan pengusaha. Keadaan tersebut membuat mereka sadar untuk bersatu dengan pekerja yang lain guna menghadapi tantangan dari luar. Pekerja sebagai makhluk sosial sadar dan mengetahui bahwa hanya dengan bersatu dengan sesama pekerja dia dapat merundingkan syarat-syarat kerja yang layak bagi dirinya dan sesama pekerja dalam berhadapan dengan pengusaha yang sejak semula telah bersatu dengan sesama pengusaha, bersatu secara fisik maupun secara permodalan.

3. Perlindungan Purna Kerja

Perlindungan purna kerja dapat dibedakan antara:

- a. Perlindungan mengenai proses beralih dari aktif kerja ke purna kerja.
- b. Perlindungan purna kerja sendiri.

Pembicaraan tentang perlindungan purna kerja dapat dibedakan antara perlindungan selama dalam proses purna kerja dan perlindungan setelah purna kerja.

Pengaturan proses atau tata cara melakukan pemutusan hubungan kerja merupakan bagian yang tersulit dari hukum ketenagakerjaan/perburuhan. Dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah kebalikannya yaitu lebih merupakan suasana *“to be or not to*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

be”. Dalam suasana demikian hukum perlu memberikan perlindungan dalam penentuan alasan dan prosedur yang harus ditempuh para pihak kalau hendak melakukan PHK.

Hukum memberi perlindungan ganda terhadap proses PHK, antara lain, ada yang bersifat perdata dan ada yang bersifat publik. Pemberian perlindungan menurut perdata bersifat “refresif” yaitu setelah PHK terjadi baru ada penilaian. Yang mencolok dari proses PHK menurut perdata ialah bahwa jika kita taat pada prosedur tidak akan ada masalah melawan hukum. PHK yang bagaimanapun dan arena alasan apa pun selalu dapat dilakukan asal bersedia bayar ganti rugi. Karena pengusaha umumnya mempunyai kemampuan untuk membayar, maka PHK yang sudah direncanakan atau ada di benak pengudaha selalu dapat dilakukannya. Perlindungan terhadap PHK menurut hukum publik bersifat “preventif” dengan menentukan bahwa perlu izin terlebih dahulu dari Pemerintah sebelum mengadakan PHK.

Perlindungan purna kerja mencakup beberapa hal, tetapi yang terutama perlu mendapat perhatian adalah soal jaminan hari tua dan tunjangan-tunjangan lain yang berhubungan dengan keadaan purna kerja seperti tunjangan cacat dan lain-lain.

C. Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Kerja

1. Istilah dan Pengertian

Dengan digantinya istilah buruh dengan istilah pekerja/buruh, konsekuensi hukum perburuhan menjadi tidak sesuai lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perburuhan berasal dari kata “buruh”, yang secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan di mana seorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha).

Ketenagakerjaan berasal dari kata kata dasar “tenaga kerja” yang artinya “*segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja*” (Pasal 1 huruf 1 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan demikian, hukum perburuhan lebih sempit cakupannya dari pada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja (buruh) melakukan pekerjaan.

Subjek yang diatur dalam hukum perburuhan adalah buruh saja, yaitu “orang yang bekerja pada pihak lain dengan menerima upah”, sedangkan subjek dan objek hukum ketenagakerjaan sangatlah luas.

Dalam istilah lain menggunakan kata “hukum kerja” sebagai pengganti istilah hukum perburuhan, dengan ruang lingkup atau cakupan dan pengertian yang sama dengan hukum perburuhan, yaitu yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan keadaan bekerjanya pekerja/buruh pada suatu perusahaan. Dengan kata lain, keadaan tenaga kerja dalam masa penempatan (tenaga kerja dalam masa hubungan kerja).

Pada prinsipnya hukum kerja adalah: “*serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada oaring lain dengan menerima upah.*” Perumusan pengertian di atas akan diulas sebagai berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. Serangkaian Peraturan

Serangkaian peraturan yang dimaksud adalah sumber hukum di mana kita menemukan peraturan yang berkaitan dengan masalah hukum kerja. Peraturan-peraturan tersebut bukannya terkodifikasi dalam satu buku, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tetapi tersebar dalam berbagai perundang-undangan.

Dalam era tahun 2000-an ada tiga perundang-undangan yang dapat dikategorikan sebagai sumber hukum kerja, yaitu sebagai berikut¹⁶:

- 1) UU. No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- 2) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan ini mencabut:
 - a) Ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8)
 - b) Ordonasi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647)

2. Kedudukan Hukum Kerja

Kedudukan berarti status atau keadaan yang sebenarnya. Dalam kaitannya dengan pengertian ini, maka dalam bagian ini akan diuraikan

¹⁶ Zaeni Asyhadie, *op. cit*, h. 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

keadaan hukum kerja sepanjang sejarah sebelum kemerdekaan dan setelah kemerdekaan¹⁷.

a. Sebelum Kemerdekaan

Sebelum kemerdekaan keadaan hukum kerja amat memprihatinkan. Dalam berbagai literatur dikemukakan beberapa jenis hubungan kerja yang membuat hukum kerja kita jadi memprihatinkan. Jenis hubungan kerja tersebut adalah perbudakan, rodi (kerja paksa), poenali sanksi yang hampir terjadi secara bersamaan.

1) Perbudakan

Perbudakan adalah suatu jenis hubungan kerja di mana orang yang melakukan pekerjaan (disebut budak) tidak mempunyai hak apa pun. Para budak hanya mempunyai kewajiban untuk melakukan untuk melakukan segala pekerjaan dan melakukan segala perintah tanpa sekalipun boleh menentang. Sementara itu, majikan (yang disebut pemilik budak) adalah pihak yang berkuasa penuh, bukan saja terhadap perekonomian budak, tetapi terhadap hidup dan mati para budak pun majikan berhak mengaturnya.

2) Rodi (Kerja Paksa)

Rodi atau kerja paksa mula-mula merupakan pekerjaan gotong-royong oleh semua penduduk suatu desa atau anggota suku tertentu untuk desa atau suku tersebut, dimanfaatkan oleh pemerintah Hindia Belanda menjadi suatu kerja paksa untuk

¹⁷ *Ibid*, h. 9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepentingan pemerintah Hindia Belanda beserta pembesar-pembesarnya.

Rodi/kerja paksa adalah suatu kehendak atau perbuatan dari penguasa untuk mengerahkan sejumlah penduduk mengerjakan suatu pekerjaan sebagai apa yang dikehendakinya/dimaksudkannya tanpa pemberian imbalan atau upah.

Dari pengertian di atas terlihat bahwa rodi merupakan kerja paksa yang harus dilaksanakan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa dan dilaksanakan dengan tanpa perikemanusiaan.

3) Poenali Sanksi

Poenali sanksi pada hakikatnya sangat menekankan para tenaga kerja karena adanya ketentuan sebagai berikut:

- a) Buruh hanya boleh meninggalkan tempat kerja jika ada izin tertulis dari pengusaha, administratur atau pegawai yang diberi wewenang untuk itu, tenaga kerja yang keluar tanpa izin atau melarikan diri dikenakan denda atau hukuman kerja satu tahun tanpa mendapat upah, namun tetap diberi makanan
- b) Tenaga kerja yang tidak melakukan kewajibannya secara teratur akan dikenakan sanksi sebagaimana diatas
- c) Dalam hal tenaga kerja mendapat izin untuk meninggalkan tempat pekerjaan, tenaga kerja tersebut harus membawa atau melengkapi dirinya dengan kartu pengenalan, yang selain berisikan identitas dirinya, juga berisikan tanggal dimulainya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

hubungan kerja, lamanya izin meninggalkan tempat kerja dan nama perusahaan tempatnya bekerja. Pelanggaran atas ketentuan ini kepada tenaga kerja dikenakan sanksi berupa denda sebesar 25 gulden atau bekerja tanpa upah selama dua belas hari

- d) Tenaga kerja yang masih terkait hubungan kerja, terkena hukuman pidana penjara (melanggar hukum) karena kejahatan, setelah mendapat kebebasan, polisi wajib mengembalikannya ke tempat kerja. Masa tenaga kerja tersebut tidak diperhitungkan sebagai masa kerja selama di penjara.
- e) Tenaga kerja dengan alasan apapun tidak dibenarkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
- f) Masyarakat umum tidak diperkenankan memberikan pondokan kepada tenaga kerja yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan tidak membawa tanda pengenal.

Ketentuan-ketentuan di atas jelas sangat merugikan tenaga kerja karena, sangat bertentangan dengan hak asasi manusia. Atas dasar itu, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Stb. 1941 No. 514 yang secara yuridis menghapus poenali sanksi sejak tanggal 1 Januari 1942.

b. Setelah Kemerdekaan

Pada awal kemerdekaan keadaan hukum kerja tidaklah begitu berarti atau kurang diperhatikan meskipun dalam UUD 1945 secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jelas diatur masalah ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 27 ayat (2): *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*¹⁸.

Hal ini terjadi karena perhatian pemerintah lebih condong untuk mempertahankan kemerdekaan yang ingin direbut kembali oleh Belanda. Dengan demikian, tidak ada sama sekali peraturan perundangan yang dikeluarkan pada awal kemerdekaan tersebut. Baru kemudian setelah Indonesia mempertahankan kedaulatannya pada tahun 1948, pemerintah mulai memperhatikan masalah ketenagakerjaan dengan mengeluarkan berbagai peraturan, seperti:

- 1) UU. No. 33 Tahun 1947 jo. UU. No. 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan
- 2) UU. No. 12 Tahun 1948 jo. UU. No. 1 Tahun 1951 tentang Kerja
- 3) UU. No. 23 Tahun 1948 jo. UU. No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan
- 4) UU. No. 23 Tahun 1951 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan
- 5) UU. No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha
- 6) UU. No. 12 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan
- 7) UU. No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan-perusahaan Swasta

¹⁸ *Ibid*, h. 15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8) UU. No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

9) UU. No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

10) UU. No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kemudian dalam era tahun 2000-an sebagian besar dari undang-undang tersebut dicabut dan diganti. Undang-undang di era 2000-an tersebut adalah:

1) UU. No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

2) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3) UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri

3. Pemberi Kerja/Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)¹⁹.

Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh UU No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup “Ibu Rumah Tangga” dalam istilah pemberi kerja sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakan haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.

¹⁹ *Ibid*, h. 29-31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Pasal 1 angka 5 UU. No. 13 Tahun 2003, pengusaha adalah:

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus (pimpinan perusahaan) adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang memerintah dan yang diperintah. Pengurus perusahaan (pimpinan perusahaan) mengikatkan dirinya untuk menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya, sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya
- b. Hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUHPerdara. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemberi kuasa, sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.

Selanjutnya yang dimaksudkan dengan perusahaan (Pasal 1 Angka 6 UU. No. 13 Tahun 2003) adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Organisasi Pengusaha

Dalam pasal 105 UU. No. 13 Tahun 2003, mengenai organisasi pengusaha ini ditentukan sebagai berikut:

- a. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha
- b. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Perjanjian Kerja Tertentu

1. Pengertian Perjanjian Kerja Tertentu

Yang dimaksud dengan pengertian Perjanjian Kerja Tertentu atau sekarang lazim disebut dengan Kesepakatan Kerja Tertentu, ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditentukan pada pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986, yang berbunyi”

Kesepakatan Kerja Tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja dapat diadakan untuk jangka waktu yang tidak tertentu sedemikian rupa, sehingga tidak dapat untuk sementara waktu itu secara teratur diputuskan oleh salah satu pihak. Karena biasanya suatu perjanjian atau kesepakatan itu tidak diadakan untuk suatu masa yang tetap dan masing-masing pihak tidak mempunyai kewenangan untuk secara teratur memutuskannya.

Perjanjian kerja tertentu diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian karena tersebut, memang mengharuskan demikian. Misalnya saja suatu pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja adalah suatu pembangunan suatu gedung atau perbaikan jalan. Maka para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dalam membuat perjanjian kerja untuk dijadikan dasar hubungan kerja atas pekerjaan tersebut, adalah wajar jika pembuatannya dilakukan dalam bentuk perjanjian kerja tertentu atau kesepakatan kerja tertentu. Karena memang pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian tersebut menurut sifat dan jenisnya dalam waktu tertentu akan habis.²⁰

²⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006) h.61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Tinjauan Umum Tentang Buruh Harian Lepas

1. Pengertian Buruh Harian Lepas

Buruh harian lepas merupakan satuan kerja yang dilakukan pekerja tanpa adanya suatu ikatan dalam pekerjaan. Buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam hal dan volume pekerjaan serta upah yang diterima berdasarkan kehadiran²¹. Ada dua macam pekerja/buruh harian lepas yang ada di Pt. Salim Ivomas Pratama, Tbk, yaitu :

a. Buruh harian lepas borongan

Yaitu pekerja yang sistem pembayarannya berdasarkan hasil kerja, dimana ada formulasi sistem harga dari hasil kerja masing-masing pekerja, semakin banyak hasil pekerjaan maka semakin banyak pula upah yang didapatkan.

b. Buruh harian lepas harian

Yaitu pekerja yang sistem pembayarannya itu berdasarkan hasil kerja yang dilakukan. Buruh harian lepas harian hampir sama dengan SKU hanya saja perbedaannya ada beberapa tunjangan yang diperoleh oleh karyawan SKU namun tidak didapat oleh buruh harian, seperti jaminan pensiun, jaminan kesehatan dan lain-lain. Sistem pembayaran upahnya berdasarkan upah minimum daerah.

Adanya buruh harian lepas dikarenakan adanya kekurangan tenaga kerja atau adanya suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan tidak berkepanjangan

²¹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Upah Pekerja/Buruh Harian Lepas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jenis pekerjaan buruh harian lepas

- a. Semprot piringan
- b. Pemupukan kelapa sawit
- c. membersihkan kacang

2. Perlindungan Buruh

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu diadakan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang di hadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kesetabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:

- a. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit; Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja
- c. Norma Kerja yang meliputi: perllindunga terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral
- d. Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi.

Berkaitan dengan tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial

- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.

3. Syarat Perjanjian Buruh Harian Lepas

Setiap pekerja pasti ada syarat perjanjian dalam pekerjaannya, dan syarat perjanjiannya itu meliputi²² :

- a. Harus mempunyai Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK)

Kartu tanda penduduk adalah identitas resmi penduduk sebagai bukti diri yang diterbitkan oleh Instansi Pelaksana yang berlaku di seluruh Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kartu ini wajib dimiliki

²² Pembukuan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk, *Sistem Manajemen Lingkungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. 2012

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA) yang memiliki izin tinggal tetap yang sudah berumur 17 tahun atau sudah pernah kawin atau telah kawin. Anak dari orang tua WNA yang memiliki izin tinggal tetap dan sudah berumur 17 tahun juga wajib memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP).

b. Check and lock

Adapun check and lock ini merupakan suatu pengabsenan karyawan yang mana merupakan suatu kebijakan perusahaan tersebut yang berfungsi sebagai tanda bahwa pegawai tersebut sudah menjadi karyawan dalam perusahaan tersebut. Pengabsenan dilakukan pada pagi hari yaitu jam 06.00 dan siang hari jam 14.00.

c. Harus mempunyai kartu ATM

Dalam hal ini agar memudahkan perusahaan memberikan gaji kepada buruh tersebut tanpa harus datang ke kantor dan mengharuskan buruh tersebut untuk mengantre. Jadi sistem gaji yang dilakukan perusahaan adalah dengan cara mentrasfer uang kerekening buruh tersebut.

d. Membayar biaya administrasi Rp. 250.000

Membayar administrasi maksudnya adalah kepada buruh yang belum mempunyai kartu ATM maka perusahaanlah yang akan membuat kartu ATM buruh tersebut. Maka dikenakan biaya agar memudahkan buruh tersebut dalam penerimaan gajinya setiap 22 hari kerjanya.